

Ältere Arbeitslose in Oberösterreich

Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich

1 Einleitende Vorbemerkung

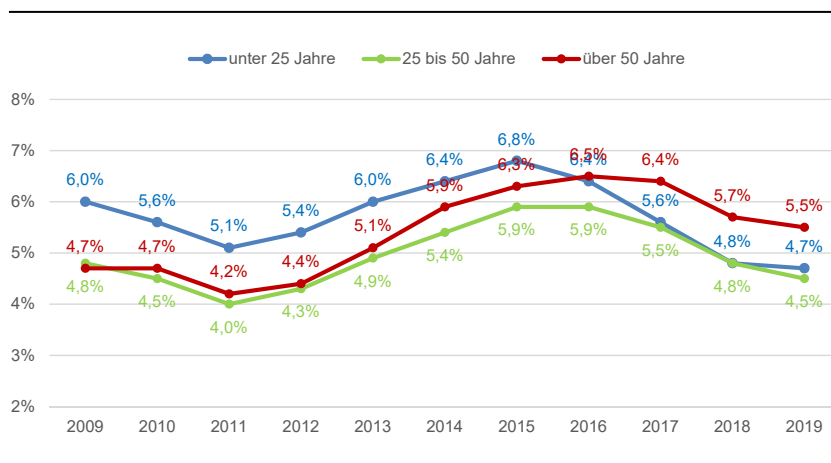
Die vorliegende vom AMS Oberösterreich beauftragte und vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) durchgeführte Studie zu den Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose in Oberösterreich lässt die ökonomischen, arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Auswirkungen des so genannten »Corona-Virus« (COVID-19-Erkrankungen aufgrund des SARS-CoV-2-Virus) gänzlich unberücksichtigt, da sich sowohl die verwendeten Daten als auch die Befragungsergebnisse (Februar 2020) auf einen Zeitraum beziehen, in welchem weder Infektionsfälle noch sonstige nennenswerte Effekte in Oberösterreich zu beobachten waren. Diese unvorhersehbaren und gewaltigen wirtschaftlichen Turbulenzen ändern zwar die aktuellen arbeitsmarktpolitischen Prioritäten und Aufgaben fundamental, sie ändern aber vermutlich wenig an der grundsätzlichen Bedeutung und Gültigkeit der vorliegenden Ergebnisse betreffend die Beschäftigungspotenziale älterer Arbeitsloser. Allerdings ist davon auszugehen, dass unter diesen veränderten Umständen deren tatsächliche Beschäftigung (noch) wesentlich schwieriger geworden ist.

2 Hauptergebnisse der Studie

In den letzten Jahren (bis einschließlich 2019) war auch in Oberösterreich eine grundsätzlich positive Entwicklung am Arbeitsmarkt zu beobachten, in welcher allerdings die Gruppe der Älteren (= Über-50-Jährige) zur am stärksten und am nachhaltigsten von Arbeitslosigkeit betroffenen Altersgruppe wurde, in besonderem Maße gilt dies für die 60- bis 64-Jährigen.

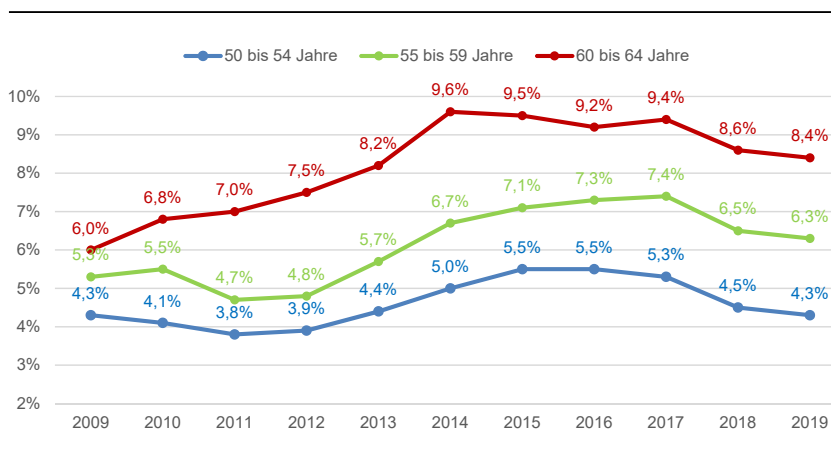
Auch wenn die Arbeitslosenquote der Über-50-Jährigen in Oberösterreich im Vergleich zu Gesamt-Österreich vergleichs-

Grafik 1: Arbeitslosenquoten für Oberösterreich, nach Altersgruppen, 2009–2019 (Jahresdurchschnittswerte)



Quelle: BMA5GK (Bali) (Datenabfrage 15.01.2020), AL-Quoten nach AMS-Berechnungsmethodik

Grafik 2: Arbeitslosenquoten der Über-50-Jährigen in Oberösterreich, 2009–2019 (Jahresdurchschnittswerte)



Quelle: BMA5GK (Bali) (Datenabfrage 15.01.2020), AL-Quoten nach AMS-Berechnungsmethodik

weise niedrig liegt, so war sie in den letzten Jahren doch deutlich höher als jene anderer Altersgruppen (2019: 5,5 Prozent). Generell steigt auch innerhalb der Gruppe der Über-50-Jährigen die Betroffenheit und Nachhaltigkeit von Arbeitslosigkeit mit zunehmendem Alter weiter an. Am höchsten war die Arbeitslosenquote bei den 60- bis 64-Jährigen (2019 in Oberösterreich: 8,4 Prozent).

Die Absolutzahl der über-50-jährigen Arbeitslosen ist in Oberösterreich seit 2007 stark gestiegen und hat sich im Zeitraum 2007–2019 mehr als verdreifacht (2007: 3.606 Arbeitslose über 50 Jahre im Jahresdurchschnitt; 2019: 11.045). Der Anteil der über-50-jährigen Arbeitslosen an allen Arbeitslosen hat sich in diesem Zeitraum verdoppelt (2007: 16 Prozent; 2019: 32 Prozent). Besonders stark gestiegen ist die Zahl der 60- bis 64-jährigen Arbeitslosen, diese hat sich seit 2007 sogar versiebenfacht (2007: 241 Arbeitslose von 60 bis 64 Jahren im Jahresdurchschnitt; 2019: 1.698).

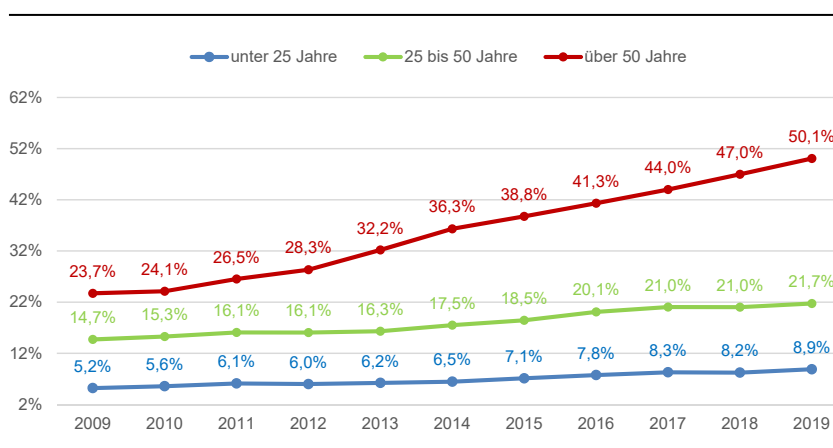
Auch die durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit sowie die Vermittlungsdauer aus Arbeitslosigkeit lagen bei den Über-50-Jährigen erheblich und mit großteils steigender Tendenz über jenen anderer Altersgruppen. Zudem wiesen 2019 bereits 50 Prozent der über-50-jährigen Arbeitslosen gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen auf.

Gleichzeitig ist aber der Anteil an Schulungsteilnahmen bei älteren Arbeitslosen stark zurückgegangen. Befanden sich 2007 in Oberösterreich im Jahresdurchschnitt noch 17,7 Prozent der arbeitssuchenden Über-50-Jährigen in einer Schulung, betrug dieser Anteil 2019 lediglich 7,6 Prozent, bei den 60- bis 64-Jährigen gar nur mehr 1,6 Prozent (2007 hatte dieser Anteil bei den 60- bis 64-Jährigen noch 13,5 Prozent betragen).

Dennoch zeigt die vorliegende Studie erhebliche Chancen und Potenziale zur Beschäftigung älterer Personen bei oberösterreichischen Unternehmen, die in vielfacher Hinsicht durchaus auch beeindruckend erscheinen. Besonders gilt dies etwa für die Stärken älterer Beschäftigter (über 50 Jahre), welche den oberösterreichischen Personalverantwortlichen grundsätzlich in hohem Maße bewusst sein dürften. Denn wenn sie gebeten werden, die Stärken und Schwächen von älteren und jüngeren Beschäftigten zu vergleichen, überwiegen die Stärken der älteren Beschäftigten (über 50 Jahre) deutlich.

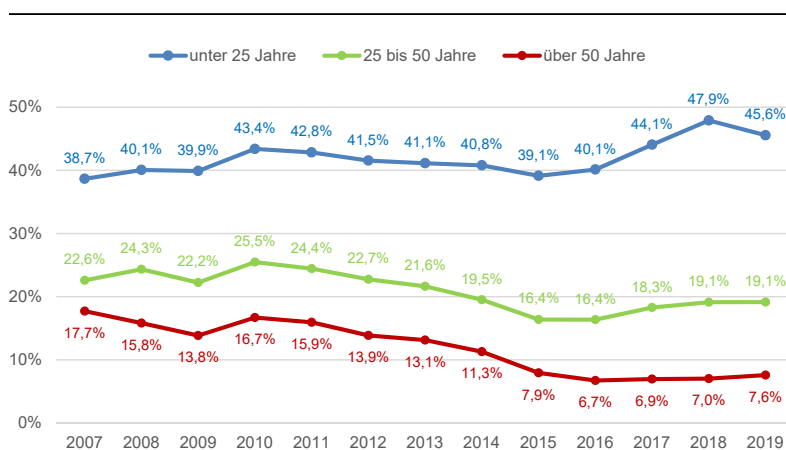
Wenn nun auch die Bedeutung/Wichtigkeit dieser Eigenschaften/Fähigkeiten für die Unternehmen analysiert werden, dann zeigt sich das in dieser Deutlichkeit doch überraschende Ergebnis, dass die aus Unternehmensperspektive zehn wichtigsten (untersuchten) Eigenschaften/Fähigkeiten (gemessen am Anteil der »Sehr-wichtig«-Antworten) älteren Beschäftigten

Grifik 3: Anteil Arbeitsloser mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen in Oberösterreich, 2009–2019 (Jahresdurchschnittswerte)



Quelle: AMS Oberösterreich und ibw-Berechnungen

Grifik 4: Anteil SchulungsteilnehmerInnen an allen Arbeitssuchenden in Oberösterreich, nach Altersgruppen, 2007–2019 (Jahresdurchschnittswerte)



Quelle: AMS Oberösterreich und ibw-Berechnungen. Anmerkung: Als »Arbeitssuchende« wird hier die Summe aus SchulungsteilnehmerInnen und vorgemerkten Arbeitslosen (Jahresdurchschnitt) bezeichnet

(über 50 Jahre) mehr zugeschrieben werden als jüngeren. Dabei handelt es sich um:

- Zuverlässigkeit, Genauigkeit** (für 77 Prozent »sehr wichtig«);
- Arbeitsmotivation, Einsatzbereitschaft** (für 68 Prozent »sehr wichtig«);
- Teamfähigkeit** (für 61 Prozent »sehr wichtig«);
- Beliebtheit bei Kunden** (für 57 Prozent »sehr wichtig«);
- Umfang und Qualität der fachlichen Kompetenz** (für 53 Prozent »sehr wichtig«);
- Problemlösungsfähigkeit** (für 52 Prozent »sehr wichtig«);
- Arbeitseffizienz, gute Arbeitsorganisation** (für 49 Prozent »sehr wichtig«);
- Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen** (für 44 Prozent »sehr wichtig«);

9. Ausdauer, Durchhaltevermögen (für 43 Prozent »sehr wichtig«);
10. Wahrscheinliche Verbleibsdauer im Unternehmen (für 43 Prozent »sehr wichtig«).

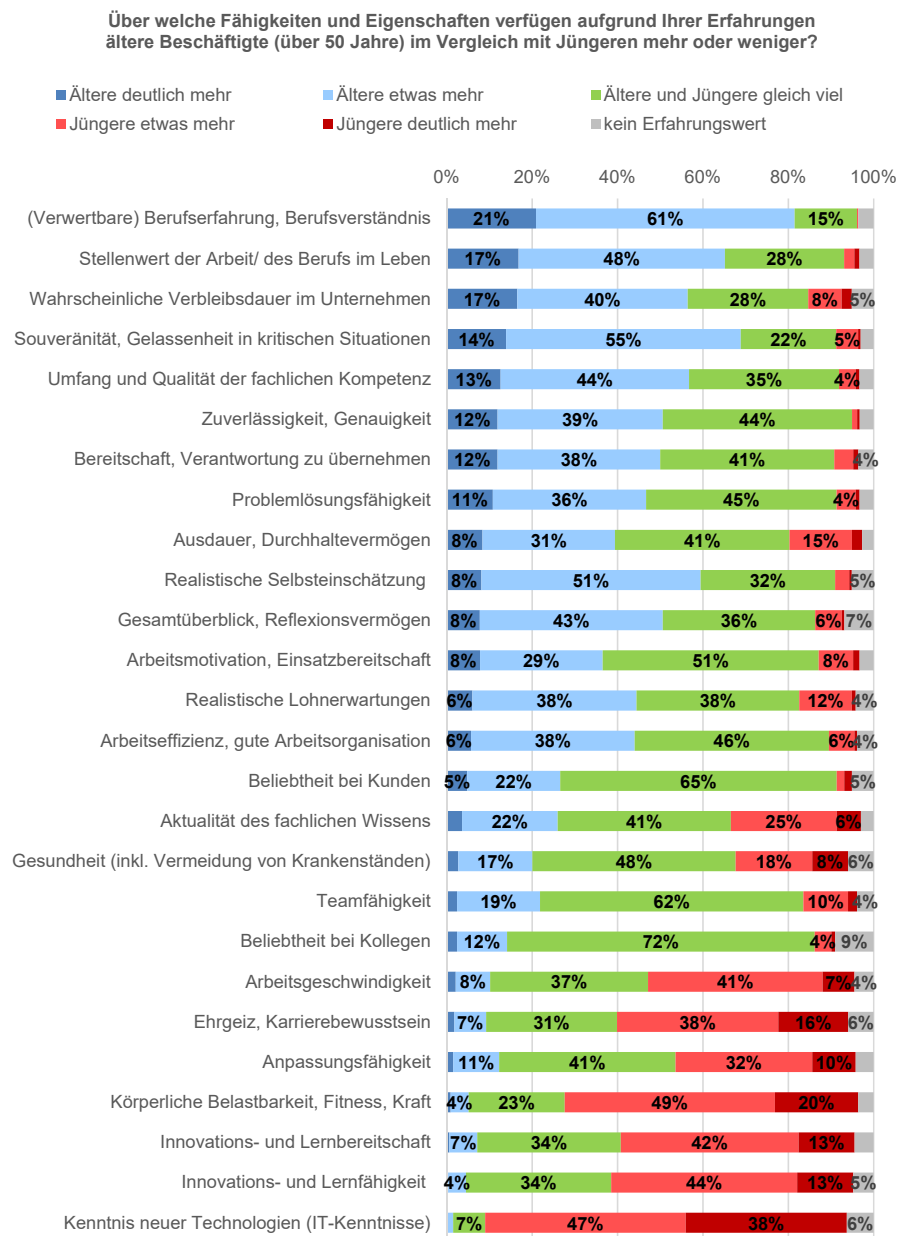
Erst an elfter Stelle rangiert mit »Innovations- und Lernbereitschaft« (42 Prozent »sehr wichtig«) eine Eigenschaft, welche jüngeren Beschäftigten stärker zugeschrieben wird als älteren.

Auch die weiteren Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeugen überwiegend von grundsätzlich hohen Beschäftigungspotenzialen für ältere Arbeitslose: 94 Prozent der befragten Betriebe (davon 54 Prozent »stark zutreffend«, 40 Prozent »eher zutreffend«) können sich die Beschäftigung von über-50-jährigen Arbeitslosen gut vorstellen, wenn die Voraussetzungen (z.B. Qualifikation, Motivation, Einsatzfähigkeit) stimmen. 85 Prozent der befragten Unternehmen befinden, dass ein ausgewogener Mix von älteren erfahrenen MitarbeiterInnen und jüngeren MitarbeiterInnen für ihr Unternehmen optimal wäre, 86 Prozent finden Berufserfahrung wichtiger als einen bestimmten Ausbildungsabschluss. Gerade die Bedeutung altersgemischter Teams (auch zum Erhalt der wechselseitigen Lernfähigkeit und Lernwilligkeit von Älteren und Jüngeren) wird an mehrfacher Stelle betont.

Allerdings sind auch 74 Prozent der befragten Personalverantwortlichen in oberösterreichischen Unternehmen der Meinung (28 Prozent »stark zutreffend«; 46 Prozent »eher zutreffend«), dass man sich bei älteren Arbeitslosen die Gründe für die Arbeitslosigkeit und den Lebenslauf sehr genau anschauen muss. 66 Prozent stimmen zudem zu, dass die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen – aufgrund des Senioritätsprinzips – mit überproportional hohen Personalkosten verbunden ist, was einen Einfluss auf die Personalauswahl hat. 56 Prozent befinden, dass man bei der Beschäftigung von älteren Arbeitslosen besondere Angst vor längeren gesundheitsbedingten Ausfällen haben muss.

Von der Politik wünschen sich die befragten Unternehmen daher vor allem eine Senkung der Lohnnebenkosten für ältere ArbeitnehmerInnen (73 Prozent »sehr wichtig«), wobei damit insbesondere auch die Übernahme der Kosten für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (68 Prozent »sehr-wichtig«) gemeint sein dürfte.

Grafik 5: Fähigkeiten und Eigenschaften älterer und jüngerer Beschäftigter im Vergleich



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in Oberösterreich).
Anmerkung: Item-Rotation

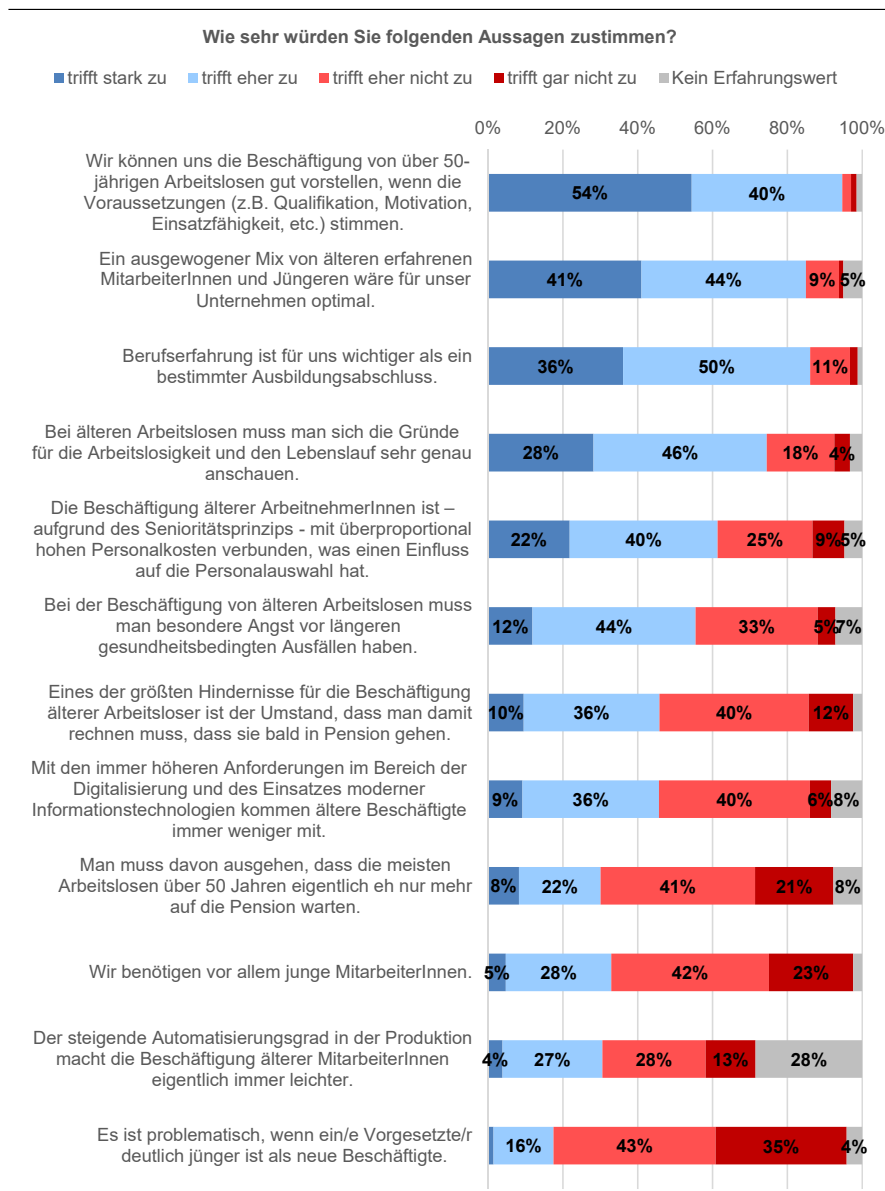
Als Bereiche mit besonders guten Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose in Oberösterreich sind vor allem der Verkaufs- und Vertriebsbereich, der Verwaltungsbereich (inkl. Rechnungswesen bzw. Buchhaltung), der Transport- und Verkehrsbereich und die Herstellung von Holzwaren zu nennen.

Dem Thema »Beschäftigungsmöglichkeiten von älteren Arbeitslosen« scheint jedenfalls eine Tendenz zu einer Defizitorientierung immanent zu sein. Dabei veranschaulicht gerade auch die vorliegende Studie die vielfältigen Stärken und Fähigkeiten älterer Beschäftigter und Arbeitsloser. Auch im Bewerbungs- und Vermittlungsprozess gilt es daher, den besonderen Fokus auf die Bewusstmachung und Kommunikation dieser Potenziale und

Erfahrungen zu legen und nicht die Behebung von Schwächen in den Vordergrund zu stellen. Auch in den Interviews wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass das AMS hier noch intensiver die Stärken und Vorteile älterer Arbeitsloser bzw. zukünftiger MitarbeiterInnen in den Mittelpunkt des Vermittlungsprozesses rücken sollte. Denn es gilt wohl in vielen Fällen die bekannte Redewendung, welche übrigens auch von einem/einer interviewten Personalverantwortlichen verwendet wurde: »Die Jungen laufen schneller, aber die Älteren kennen die Abkürzung.«



Grafik 6: Einstellung zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitslose 2020 (n = 339 Unternehmen in Oberösterreich).
Anmerkung: Item-Rotation

Anschrift der AutorInnen

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38
1050 Wien
Tel.: 01 5451671-0
E-Mail: info@ibw.at
Internet: www.ibw.at

Alle Publikationen der Reihe **AMS info** können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
März 2020 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

